

СМЕНА КУРСА:

КАК ОСВОИТЬ НОВУЮ
ПРОФЕССИЮ И НАЧАТЬ
КАРЬЕРУ С НУЛЯ



ИИ

Анна Снежина

Анна Снежина

**Смена курса: Как освоить
новую профессию и
начать карьеру с нуля**

«Автор»

2026

Снежина А.

Смена курса: Как освоить новую профессию и начать карьеру с нуля / А. Снежина — «Автор», 2026

В 22:17 вы закрываете рабочую почту — и снова открываете вакансию, о которой давно думаете. Опыт есть, но в другой сфере; страшно потерять доход и начать «с нуля». А если годы работы не придётся перечёркивать — их можно перенести в новую роль? «Смена курса» поможет превратить тревожную мысль в реалистичный план: выбрать профессию по задачам и спросу на российском рынке, проверить её до увольнения, учесть деньги и обязательства. Вы определите нужные навыки, освоите их на практике, соберёте портфолио даже без оплаченных заказов, покажете, чем прежний опыт полезен в новой роли, и научитесь оценивать предложение о работе, а не принимать его из страха. Книга для тех, кто хочет сменить сферу, но не готов ставить жизнь на паузу. Она поможет двигаться шаг за шагом — с опорой на сильные стороны, ясными контрольными точками и запасным маршрутом. Книга создана с помощью ИИ. Обложка: GPT Image - Лицензия

© Снежина А., 2026

© Автор, 2026

Содержание

Смена курса без иллюзий: что значит начать карьеру заново	6
Точка старта: опыт, сильные стороны, ценности и ограничения	12
Выбор профессии: как оценить спрос, доход и перспективы на российском рынке	18
Проверка на практике: как попробовать новую сферу до увольнения	24
Конец ознакомительного фрагмента.	25

Анна Снежина

**Смена курса: Как освоить новую
профессию и начать карьеру с нуля**

Смена курса: Как освоить новую профессию и начать карьеру с нуля
Анна Снежина

Смена курса без иллюзий: что значит начать карьеру заново

В 22:17 Марина закрыла очередное письмо от поставщика, но ноутбук не выключила. На экране осталась открыта вакансия координатора проектов в образовательной компании. В описании мелькали слова «управление сроками», «коммуникация с командами», «решение проблем». Марина перечитала их и тихо усмехнулась: этим она занималась почти пятнадцать лет. Но вакансия требовала опыта именно в образовании, а в резюме у неё значились закупки и производство.

Она подвинула курсор к кнопке «Откликнуться» — и убрала руку с мыши.

«Если я уйду, всё начнётся сначала. Я буду новичком. Все эти годы окажутся потрачены зря».

Так часто выглядит смена профессии изнутри: не как любопытный маршрут, а как прыжок через пропасть. На одном берегу — знакомые задачи, люди, привычный доход и накопленная репутация. На другом — неизвестность, где будто бы ничего из прежней жизни не пригодится.

Но карьерный переход редко начинается с пустого места. Чаще он похож на пересадку: вы меняете маршрут, иногда транспорт, но берёте с собой багаж. Вопрос не в том, можно ли перенести прежний опыт. Вопрос в том, что именно стоит взять, что оставить на платформе и куда вы действительно хотите приехать.

Не всякая перемена — смена профессии

Слова «сменить карьеру» часто объединяют несколько разных решений. Между тем одно дело — перейти в другую компанию, сохранив привычную роль, и совсем другое — сменить и сферу, и содержание работы.

Что меняется

Пример

Что может сохраниться

Работодатель

Перейти из одной производственной компании в другую на должность специалиста по закупкам

Задачи, отраслевые знания, профессиональные связи

Роль

Из специалиста по закупкам перейти в управление проектами в той же компании

Знание процессов, умение согласовывать сроки и договариваться

Отрасль

Перейти из промышленности в образование, сохранив роль закупщика

Функциональные навыки, часть рабочих методов

Роль и отрасль

Из закупок в производстве перейти в координацию цифровых проектов

Общие навыки, но, вероятно, потребуется освоить новые инструменты и язык отрасли

Эти варианты можно сочетать, но важно понимать цену каждого. Если человек устал от конкретного руководителя, возможно, ему не нужно осваивать новую профессию — достаточно сменить работодателя. Если его утомляет сама ежедневная работа: бесконечные согласования, например, — новая компания с теми же обязанностями вряд ли изменит главное. Если хочется заниматься задачами другого типа, имеет смысл изучить новую роль. А смена отрасли может быть не обязательной, если важнее другое содержание работы.

Марина сначала думала: «Я больше не хочу работать в закупках». Но, когда стала разбивать конкретные дни, обнаружила, что особенно тяжело ей не искать поставщиков и не вести переговоры. Её выматывали постоянные срочные переделки, зависимость результата от решений, на которые она не могла повлиять, и необходимость отвечать за сроки без возможности их планировать. А больше всего оживлялась она, когда связывала несколько отделов и помогала довести сложный процесс до результата.

Это не означало, что Марине непременно следовало стать координатором проектов. Но появилось направление, которое можно было проверить, а не только страшная формула «бросить всё и начать заново».

Что именно стало тесным

Иногда желание всё изменить возникает после особенно тяжёлой недели. Иногда оно копится годами, пока человек по привычке называет его «усталостью». Полезно не спешить с диагнозом и не превращать сильное чувство в готовое решение. Сначала стоит выяснить, на что именно оно указывает.

Попробуйте ответить на вопросы:

- Если бы в моей нынешней компании изменился руководитель, я захотел(а) бы остаться?
- Если бы зарплата, график и нагрузка стали приемлемыми, нравились бы мне сами задачи?
- Что я хочу прекратить делать? Что, наоборот, хочу делать чаще?
- Я ищу другую работу потому, что хочу к чему-то прийти, или главным образом потому, что мне нужно от чего-то уйти?
- Это желание сохраняется не только после конфликтов и тяжёлых дедлайнов, но и в более спокойные периоды?
- Что в новой сфере мне интересно именно в ежедневной работе, а не только в её привлекательном образе?

Ответы не выдадут точный диагноз и не обязаны сразу привести к решению. Их задача — разделить причины, которые легко спутать.

Усталость от конкретного места часто связана с руководителем, командой, условиями, оплатой или устройством компании. Если содержание работы по-прежнему подходит, смена работодателя может оказаться самым коротким и разумным маршрутом.

Истощение может сделать невыносимым почти любой вариант будущего. Всемирная организация здравоохранения относит выгорание к явлениям, связанным с работой, а не к самостоятельным медицинским заболеваниям. Но важно не использовать это слово как самодиагноз или объяснение всех проблем: состояние и нужную помощь лучше обсуждать со специалистом. Если сил не хватает даже на обычные дела, сначала нужна поддержка и безопасный план, а не требование немедленно найти «дело жизни».

Временный кризис может быть вызван запуском большого проекта, реорганизацией, конфликтом или изменениями в личной жизни. В такой момент решение об увольнении способно отражать не устойчивое желание, а попытку срочно прекратить давление. Это не значит, что желание перемен «ненастоящее». Это значит, что его полезно перепроверить, когда станет чуть больше опоры.

Устойчивый интерес к другой сфере обычно проявляется не только мечтами о новом статусе. Человека привлекают реальные задачи, он готов узнавать о них без прикрас, пробовать

маленькие фрагменты работы и переносить период обучения. Но даже это — не гарантия, а весомая гипотеза.

Три мифа, из-за которых прошлое кажется потерянным

Первый миф: **«Если я поздно меняю профессию, поезд уже ушёл»**. На деле у всех маршрутов разная длина, а возраст сам по себе не отвечает на вопрос, получится ли переход. Важнее увидеть, какие требования у новой роли, сколько времени займёт обучение, как устроены финансы и какие навыки уже есть. У человека с опытом может быть меньше свободного времени на обучение, зато больше понимания процессов, ответственности и рабочих отношений. Это не волшебное преимущество, а реальный ресурс — если научиться его показывать.

Второй миф: **«В новой профессии меня сразу оценят по максимуму»**. Возможно, первое время придётся учиться, просить обратную связь и соглашаться на непривычный уровень задач. Иногда снижение дохода или статуса действительно случается; иногда удаётся перейти в смежную роль без резкого падения. Ни то ни другое не гарантировано. Переход стоит оценивать не по обещанию «через год всё будет прекрасно», а по конкретным данным о вакансиях, требованиях и условиях жизни.

Третий миф: **«Чтобы войти в новую сферу, нужно обнулить биографию»**. Это не так. Перенос навыков не происходит автоматически: опыт, полезный в одной обстановке, ещё надо перевести на язык другой. Но сама биография не стирается. Маринины переговоры с поставщиками не превращались сами собой в управление образовательными проектами. Зато её способность согласовать интересы производства, финансового отдела и подрядчика могла пригодиться в роли, где нужно сводить вместе людей с разными ожиданиями. Теперь ей требовалось не отказаться от этих лет, а доказать их ценность для новых задач.

Именно здесь важно отделять **переносимый навык** от красивой формулировки в резюме. «Коммуникабельный человек» — слишком общее заявление. «Согласовала с тремя отделами новый график поставок, сократив задержки» — наблюдаемый пример. Подобные примеры помогают и самому человеку понять, что он уже умеет, и работодателю — увидеть связь с будущей ролью.

Упражнение «Не с нуля»

Возьмите лист бумаги и разделите его на три колонки. Не старайтесь за пять минут выбрать профессию. Цель упражнения скромнее и практичнее: собрать карту того, что вы берёте с собой, от чего хотите отойти и что должно появиться в следующей работе.

Переносимые навыки и доказательства

Условия прежней работы, которые не хочется повторять

Обязательные условия будущей роли

Навык: договариваться о сроках. Доказательство: согласовывал(а) график между поставщиками и производством

Срочные задачи без права влиять на сроки

Понятные приоритеты и возможность обсуждать реалистичные сроки

Навык: находить сбой в процессе. Доказательство: замечал(а), где регулярно теряются заявки, и предлагал(а) изменения

Ответственность за результат без доступа к нужной информации

Доступ к данным и ясные полномочия

Навык: планировать несколько задач. Доказательство: одновременно вёл(а) несколько заказов и предупреждал(а) о рисках

Постоянная доступность вечером и по выходным

Предсказуемый график либо заранее оговорённые исключения

Навык: объяснять сложное разным людям. Доказательство: переводил(а) требования технического отдела на язык поставщика

Работа, где почти весь день состоит из индивидуальной рутины

Регулярная командная работа и видимый общий результат

Заполняя первую колонку, записывайте не только качества, но и действия. Вспомните, где вы принимали решения, договаривались, объясняли, обучали, разбирались в ошибках, организовывали процесс. Рядом укажите пример: ситуация, ваш вклад, результат. Не нужно приукрашивать достижение — достаточно описать его точно.

Во второй колонке отделяйте неприятный случай от повторяющегося условия. Один аврал не обязательно говорит, что вы никогда не хотите работать в интенсивном режиме. Но если авралы стали нормой и вы не готовы снова жить в таком ритме, это важный критерий.

Третья колонка — не список фантазий об идеальной должности. Выберите три-пять условий, без которых переход потеряет смысл. Для кого-то это минимальный доход и удалённый формат, для кого-то — обучение за счёт работодателя, определённый график или возможность влиять на результат. Если условие действительно обязательное, назовите его прямо. Иначе легко поменять вывеску на рабочем месте, сохранив источник прежнего недовольства.

После упражнения посмотрите на колонки как на единое целое. В первой — то, что вы хотите **оставить и перенести**. Во второй — то, что нужно **изменить**. В третьей — ориентиры, которые помогут **не повторить** нежелательный сценарий.

Сколько стоит переход

Даже привлекательная перемена имеет цену: время на обучение, возможную паузу в доходе, непривычный статус новичка, нагрузку на семью или отказ от части прежних преимуществ. Это не повод отказываться от идеи. Это повод считать, а не надеяться, что сложности как-нибудь рассосутся.

Определите свою допустимую цену перехода. Какой минимальный доход вам нужен для обязательных расходов? Сколько часов в неделю вы готовы выделить на обучение, не разрушая здоровье и отношения? Какое снижение дохода или ответственности вы можете принять, а какое — нет? Кто ещё затронут вашим решением? Что произойдёт, если переход займёт вдвое больше времени, чем хотелось бы?

Не существует единственного правильного размера финансового резерва или срока обучения. Они зависят от ваших расходов, обязанностей, условий рынка и здоровья. Но если в семье есть обязательства, нет запаса денег или вы находитесь в состоянии серьёзного истощения, разумный первый шаг — не героическое увольнение, а план безопасности: обсудить бюджет, варианты поддержки и реалистичные сроки. При финансовом кризисе полезно сначала стабилизировать базовые расходы; при тяжёлом состоянии — обратиться за квалифицированной помощью. Отложить рискованное решение ради опоры — не трусость, а управление риском.

Вместо прыжка — проверка гипотезы

Когда у вас есть список переносимых навыков, ограничений и обязательных условий, сформулируйте предположение о следующем направлении. Хорошая гипотеза описывает не новую личность, а конкретную связь между вашим опытом и нужной работой.

Например:

«Я хочу проверить, подойдёт ли мне координация проектов в образовательной компании. В закупках мне удавались планирование, переговоры и согласование действий нескольких сторон. Мне важно узнать, насколько в этой роли много самостоятельных решений и вечерних

авралов. До увольнения я поговорю с тремя людьми из сферы, изучу требования вакансий и попробую взять небольшую координационную задачу».

Это уже не обещание себе начать новую жизнь в понедельник. Это проверяемый маршрут.

Начните с действий, которые дают информацию, но не связывают руки:

1. Разберитесь вакансии. Найдите десять объявлений по интересующей роли и выпишите повторяющиеся требования. Отметьте, что уже умеете, что можно подтвердить примером, а чему нужно учиться.

2. Поговорите с людьми из профессии. Спрашивайте не только «нравится ли вам работа?», но и как выглядит обычный вторник, за что отвечают, что чаще всего утомляет новичков.

3. Попробуйте небольшой фрагмент работы. Это может быть учебный проект, волонтерская задача, внутренний проект на нынешнем месте или самостоятельное упражнение, похожее на реальную рабочую задачу.

4. Сопоставьте впечатления с условиями жизни. Интересно ли вам не только придумывать идею, но и выполнять рутинные части? Подходят ли доход, график и требования? Что осталось неизвестным?

Такой подход полезен не только потому, что уменьшает риск. Он помогает узнавать профессию через реальные задачи, а не через рекламный образ. Учебный курс может дать знания, но сам по себе не доказывает, что человеку подойдет ежедневная работа в выбранной сфере. Маленькие проверки дают более предметные сведения: «мне интересно вести обсуждение, но не нравится постоянно переключаться между десятком запросов» — гораздо полезнее, чем общее «кажется, моё».

Марина не уволилась в тот вечер. Она составила три колонки, нашла несколько подходящих вакансий и сравнила их требования со своим опытом. Затем поговорила с двумя координаторами проектов и попросила руководителя включить её в небольшую внутреннюю инициативу по обновлению процесса закупок. Проверка не дала немедленного ответа на вопрос о новой карьере. Зато показала, что ей нравится связывать людей и доводить изменения до результата, но важно заранее выяснять, сколько в новой роли срочных задач и реальных полномочий.

Это уже было знанием, а не мечтой. И, что не менее важно, Марина получила его, не перечеркнув прошлое и не поставив под угрозу свой доход одним резким движением.

Первый шаг — точное описание ситуации

Попробуйте закончить четыре предложения письменно:

- Сейчас я хочу уйти от...
- Я хочу сохранить и использовать...
- В следующей работе для меня обязательно...
- Чтобы проверить направление, я сделаю... к такой-то дате.

Будьте конкретны. Не «устал(а) от всего», а «не хочу отвечать за сроки, на которые не могу повлиять». Не «хочу интересную работу», а «хочу регулярно разбирать задачи и координировать людей, а не только обрабатывать документы». Не «когда-нибудь изучу рынок», а «до пятницы разберу десять вакансий».

Если в ответах пока много тумана — это не провал. Это честный снимок текущего знания. Не обязательно знать, кем вы станете через пять лет, чтобы сделать следующий безопасный шаг. Иногда сначала нужно восстановить силы. Иногда — сменить работодателя. Иногда — освоить смежную роль, не покидая отрасль. А иногда действительно предстоит серьёзная смена и профессии, и среды. Хорошее решение не обязано быть эффектным; оно должно учитывать вашу жизнь целиком.

Начинать заново — не значит объявить прежнюю биографию ошибкой. Вы можете менять направление, сохраняя навыки, связи, наблюдательность и опыт, которые наработали по пути. Но чтобы не пересест на такой же маршрут в другом вагоне, сначала стоит точно понять, что должно измениться и какую цену перемен вы готовы принять. Следующий шаг — не увольнение на эмоциях, а проверка гипотезы о том, где ваш опыт может стать опорой для новой роли.

Точка старта: опыт, сильные стороны, ценности и ограничения

Оксана открыла вакансию младшего координатора проектов и закрыла её через минуту.

В описании были сроки, таблицы, участники, договорённости. Всё это казалось знакомым, но не ей — человеку, который девять лет проработал администратором языкового центра. «Я просто отвечала на звонки, составляла расписание и решала чужие проблемы», — подумала она. В требованиях значились координация команды и контроль задач. Оксана решила, что у неё нет нужного опыта.

Но должность — это вывеска над дверью, а не полный перечень того, что человек делает внутри. Чтобы понять, откуда начинать, Оксане предстояло не придумать себе новую биографию, а внимательно рассмотреть старую.

Не должность, а рабочие эпизоды

В обычном описании обязанностей люди часто называют область ответственности: «работал с клиентами», «вёл документы», «организовывал процессы». Такие формулировки звучат внушительно или, наоборот, слишком буднично — и почти ничего не говорят о конкретных умениях.

Попробуйте спросить себя не «Кем я был?», а «Что происходило, когда возникала задача? Что именно делал я? Что менялось в результате?»

Оксана восстановила свой обычный день. Утром она проверяла расписание девяти преподавателей и трёх учебных аудиторий. Иногда обнаруживала накладку: две группы записаны на одно время в одну комнату. Тогда она сверяла записи, связывалась с преподавателями, предлагала ученикам подходящие варианты, вносила изменения и проверяла, что все получили подтверждение.

Позже ей позвонил недовольный родитель: ребёнок пропустил занятие, а семья хотела понять, можно ли его перенести. Оксана выслушала претензию, проверила историю посещений и условия центра, предложила доступные варианты и записала, о чём договорились. Она не могла отменить правила или пообещать то, чего центр не предоставлял. Но могла прояснить ситуацию и довести разговор до конкретного решения.

После обеда она заметила, что данные о двух платежах не совпадают с учётом посещений. Оксана сверила записи, уточнила информацию у бухгалтера и дождалась исправления. Она не вела бухгалтерию и не принимала финансовых решений. Зато умела замечать несоответствия и передавать вопрос тому, кто мог его решить.

К концу дня преподаватель сообщил, что не выйдет на вечерние занятия. Оксана перераспределила группы, согласовала изменения и убедилась, что ученики получили новые сведения. В тот день все занятия состоялись — это можно было проверить по расписанию и отметкам о посещении.

На языке прежней должности это звучало просто: «администратор». На языке действий — координация расписания, работа с несколькими сторонами, проверка данных, урегулирование сложных обращений, фиксация договорённостей. Это уже похоже на опыт, который можно исследовать и сопоставлять с другими ролями.

Не значит, что Оксана автоматически стала готовым руководителем проектов. Она не планировала бюджеты и не управляла проектами от старта до завершения. Ей требовалось выяснить, какие части опыта применимы, а какие навыки придётся освоить. Но формулировка «у меня ничего нет» больше не соответствовала доказательствам.

Карта опыта: от ситуации к возможному применению

Вспоминать работу полезнее не по списку обязанностей, а через отдельные эпизоды. Память легко подменяет подробности общим впечатлением: «всё было нормально» или «я постоянно ничего не успевал». Поэтому опирайтесь не только на самооценку, но и на следы работы — календарь, таблицы, письма, отчёты, отзывы, примеры выполненных задач. Не используйте материалы с конфиденциальными данными: достаточно вспомнить, что именно вы делали и чем закончилась ситуация.

Для каждого эпизода заполните пять полей:

Этап

Вопрос

Пример Оксаны

Ситуация

Что произошло?

Преподаватель отменил занятие незадолго до начала

Мои действия

Что конкретно сделал я?

Перепроверила расписание, согласовала замены, разослала сообщения

Результат

Что изменилось?

Все занятия в тот день состоялись; это видно по расписанию

Навык

Какую способность я применил?

Координация, расстановка приоритетов, подтверждение договорённостей

Возможное применение

Где это может пригодиться?

В координации операций или проектов — после проверки требований и закрытия пробелов

Вот ещё один пример того, как уточняется размытая формулировка.

«Отвечала за клиентов» — это обязанность. «Выслушивала претензию, проверяла историю посещений и правила, предлагала допустимые варианты, фиксировала решение» — действия. «Родитель получил ясный ответ и согласованный следующий шаг» — результат, который можно описать, не приписывая себе несуществующее достижение вроде «удерживала всех клиентов».

Важно не украшать опыт. Сильная формулировка не обязательно громкая. Она точная.

Упражнение: девять эпизодов

Возьмите лист или откройте таблицу. Запишите коротко, без попытки сразу выглядеть убедительно:

1. Три сложные задачи, с которыми вам пришлось справиться.
2. Три результата, которыми вы довольны или которые можете подтвердить.
3. Три ситуации, в которых работа давалась особенно тяжело.

Для каждой укажите обстоятельства, свои действия и исход. Если не помните точный результат, так и напишите: «не знаю», «не измерял», «помню только, что вопрос решили». Это полезнее, чем дорисовать убедительную историю.

Для сложных задач спросите себя: что было поставлено на карту? Кому нужно было помочь? Как я выбирал следующий шаг? Что проверял? Что делал, если первый вариант не срабатывал?

Для удачных результатов уточните: как я узнаю, что это действительно результат? Есть ли выполненная задача, согласованное решение, соблюденный срок, исправленная ошибка, отзыв, повторяющееся поручение? Не всякая ценная работа выражается в процентах. Но у неё обычно есть наблюдаемый след.

Для тяжёлых ситуаций важен другой вопрос: «Что именно было тяжело?» Возможно, задача была сложной, но интересной. Возможно, трудность возникала из-за постоянных прерываний, отсутствия полномочий, конфликтов, ночных смен или неясных требований. Эти причины ведут к разным выводам.

Сильная сторона — это не комплимент, а повторяемое действие

Легко назвать сильной стороной качество, которое нравится в себе: «ответственный», «коммуникабельный», «быстро учусь». Но для выбора направления полезнее выяснить, как качество проявляется в работе.

«Ответственный» может означать, что вы заранее проверяете документы перед отправкой. «Коммуникабельный» — что умеете задавать уточняющие вопросы и согласовывать ожидания. «Быстро учусь» — что можете освоить новый инструмент и применить его к конкретной задаче. Чем точнее пример, тем легче понять ценность навыка и показать её работодателю.

Сильная сторона обычно обнаруживается в повторении: вам регулярно поручают определённые задачи; коллеги обращаются за конкретной помощью; в похожих ситуациях вы умеете довести дело до результата. И всё же повторяемость не означает, что навык одинаково нужен в любой профессии или легко приносит доход. Его ценность зависит от задач и требований конкретного рынка.

Полезно различать четыре понятия:

- **Опыт** — ситуации и задачи, с которыми вы уже сталкивались.
- **Навык** — действие, которое вы освоили и способны применить.
- **Достижение** — подтверждённый результат вашего действия.
- **Компетенция для новой роли** — сочетание навыков и знаний, которое требуется для конкретной работы.

Например, Оксана умеет согласовывать расписание и работать с изменениями. Это может быть полезно в координационной роли. Но если там требуются планирование бюджета, ведение проектной документации и специализированные цифровые инструменты, это не «мелкие детали», а отдельные требования, которые нужно изучить и проверить.

Такой подход не уменьшает ваш опыт — он помогает не путать переносимые умения с полной готовностью к новой профессии.

Интересы: что хочется изучать и делать

Можно хорошо выполнять работу и не хотеть продолжать её. Можно, наоборот, интересоваться темой, пока не столкнулся с ежедневными задачами. Поэтому интерес — не доказательство мастерства, а важная подсказка о том, куда стоит направить исследование.

Спросите себя:

- К каким задачам я возвращаюсь с любопытством?
- Что мне хочется понять глубже, даже если никто не требует?
- После какой работы я чаще чувствую удовлетворение, а не только облегчение?
- Какие темы я изучаю самостоятельно — и нравится ли мне сам процесс, а не только образ будущей профессии?

Оксана обнаружила, что её утомляют непрерывные телефонные звонки, но ей интересно разбираться, почему расписание даёт сбои и как сделать изменения понятнее для всех. Это ещё не доказательство, что ей понравится работа координатора: там могут быть срочные сооб-

щения, сложные участники и много административных задач. Но теперь у неё есть гипотеза для проверки, а не только красивое название вакансии.

Интерес нужно проверять маленькими пробами: изучить типовые задачи, выполнить учебный проект, поговорить с человеком из профессии, посмотреть на рабочий день изнутри. В этой главе мы пока не выбираем профессию; мы выясняем, какие направления заслуживают такой проверки.

Ценности: не «что правильно», а «на каких условиях мне подходит работа»

Ценности отвечают не на вопрос «Что у меня получается?», а на вопрос «Ради чего и в каком устройстве работы я готов вкладываться?»

Для одного человека особенно важны предсказуемый график и стабильный доход. Другому нужны самостоятельность и возможность влиять на решения. Кто-то ценит общественную пользу, профессиональное мастерство, команду, признание, разнообразие задач или возможность работать из дома.

Выберите пять условий, которые для вас важны, и расположите их по значимости. Затем для каждого запишите пример из опыта: когда это условие присутствовало, когда его не хватало, как это отражалось на вашей работе.

Полезно разделить условия на две группы:

- **Обязательные:** без них работа сейчас не подходит. Например, доход не ниже определённого уровня или отсутствие ночных смен.

- **Желательные:** было бы хорошо, но ради других преимуществ вы готовы обсуждать компромисс. Например, полностью удалённый формат или свободный выбор задач.

Такое разделение защищает от двух крайностей: от фантазии, будто можно получить сразу всё, и от привычки считать свои важные условия несущественными. Ценности не отрицают рыночную реальность, но помогают не строить карьерный план, который противоречит вашей жизни.

Ограничения — параметры маршрута, а не недостатки

Оксана сначала представляла обучение как свободные вечера, когда можно заниматься по несколько часов. Но она посмотрела на неделю: работа, дорога, забота о матери, бытовые дела. Реально свободными оставались пять часов, и не каждый вечер.

Это ограничение? Да. Приговор? Нет. Это исходные данные, без которых план будет существовать только на бумаге.

Проверьте несколько областей:

Область

Что нужно выяснить

Время

Сколько часов в обычную неделю действительно доступно для обучения и поиска работы?

Деньги

Каков минимальный необходимый доход? Какую сумму можно выделить на обучение, технику и переходный период?

Финансовый запас

Сколько месяцев вы сможете покрывать обязательные расходы, если доход снизится?

География

Насколько приемлемы дорога, переезд, командировки или только удалённая работа?

Формат занятости

Возможны ли полная ставка, смены, проектная работа, обучение рядом с текущей работой?

Здоровье и энергия

Какие нагрузки, график или условия необходимо учитывать?

Семейные обязанности

Какие часы и обязательства нельзя перенести?

Средства для работы

Есть ли нужный компьютер, стабильный интернет, программы и тихое место?

Для оценки времени не полагайтесь на воображаемую «идеальную неделю». В течение двух недель отмечайте фактические дела и свободные промежутки. Пять устойчивых часов могут оказаться полезнее пятнадцати, которые каждый раз приходится выкраивать ценой сна и восстановления.

С финансами тоже нужна конкретика. Сначала посчитайте обязательные ежемесячные расходы и минимально необходимый доход. Отдельно отметьте, какие траты на обучение вы можете позволить себе без долга и какие потери дохода неприемлемы. Наличие подушки, поддержка семьи, необходимость сохранять работу и готовность к временному снижению заработка — разные стартовые условия, и для каждого нужен свой маршрут.

Некоторые ограничения можно изменить: например, найти другой график или накопить на обучение. Другие пока лучше считать фиксированными. Не стройте план на предположении, что семейные обязанности «как-нибудь исчезнут», здоровье не потребует внимания, а деньги появятся сами. Практичный план начинается не с упрека себе, а с честного учёта ресурсов.

Соберите карту исходных ресурсов

Вернитесь к своим эпизодам и сведите выводы в короткую карту. Она не должна доказывать, что вы подходите для десятка профессий. Её задача — показать, чем вы уже располагаете, чего хотите, что необходимо учитывать и какие вопросы проверить дальше.

Раздел карты

Что внести

Подтверждённый опыт

Три–пять рабочих эпизодов с действиями и результатами

Повторяющиеся навыки

То, что проявилось в нескольких эпизодах и подтверждается примерами

Интересы

Задачи и темы, которые хочется исследовать глубже

Ценности

Два–три главных условия подходящей работы

Ограничения

Реальные пределы времени, дохода, географии, здоровья и семейных обязательств

Пробелы

Навыки и знания, которые пока отсутствуют или не подтверждены

Следующие проверки

Небольшие действия, которые помогут проверить гипотезу о направлении

Например, гипотеза Оксаны может выглядеть так: «Мне стоит исследовать роли, где нужны координация людей и процессов, внимательная работа с данными и понятная коммуникация. Мне важно сохранить доход на время перехода и учиться не больше пяти часов в неделю. Нужно проверить требования к инструментам, отчётности и опыту в проектах».

Это не окончательный выбор профессии. Это набор критериев для выбора — и он уже полезнее, чем решение наугад.

Вместо того чтобы спрашивать: «Есть ли у меня всё необходимое?», спросите: «Какие мои действия подтверждены? Что из этого может пригодиться в новой роли? Чего мне не хватает? Какие условия должны соблюдаться, чтобы переход был реалистичным?» Так разговор с собой становится исследованием, а не судом.

Точка старта — не название прежней должности и не оценка собственной «талантливости». Это карта подтверждённых действий и результатов, интересов и ценностей, возможностей и ограничений. С ней легче смотреть на профессии трезво: не надеяться, что любой навык автоматически превратится в доход, и не отбрасывать опыт только потому, что он получен в другой отрасли.

В следующей главе эта карта станет фильтром: мы сопоставим ваши исходные условия с реальным спросом, доходами и перспективами профессий на российском рынке.

Выбор профессии: как оценить спрос, доход и перспективы на российском рынке

В десять вечера Илья посмотрел ролик о профессии аналитика данных. Молодой человек на экране уверенно рассказывал, что работает удалённо, решает интересные задачи и хорошо зарабатывает. Под видео шёл перечень: SQL, Excel, Python — и обещание, что освоить всё можно за несколько месяцев.

Илья работал координатором в службе доставки. Он умел находить причины сбоев, договариваться с несколькими отделами и собирать отчёты для руководителя. «Похоже на меня, только перспективнее», — подумал он. Открыл сайт с вакансиями, набрал «аналитик данных» и почувствовал, как энтузиазм быстро сменяется растерянностью. В одной компании требовались статистика и знание продуктовых метрик, в другой — отчётность по продажам, в третьей — опыт работы с производственными системами. Где-то обещали удалённую занятость, где-то ждали сотрудника в офисе регионального города. А в объявлениях с пометкой «начальный уровень» нередко просили опыт.

Илья выбрал привлекательное название, но ещё не знал, какую работу за ним скрывает рынок.

В этом и состоит первый шаг к взвешенному выбору: исследовать не вывеску профессии, а повторяющиеся задачи, условия входа и реальные варианты трудоустройства. Вакансия — полезный сигнал, но не полный портрет профессии и не обещание, что именно вас возьмут на работу.

Название — только гипотеза

Один и тот же специалист в разных компаниях может заниматься совершенно разными вещами. Аналитик данных в банке способен изучать поведение пользователей и оценивать результаты экспериментов. В торговой сети — разбираться в продажах, запасах и спросе. На производстве — искать причины отклонений в выпуске продукции. В компании, которая выполняет проекты для заказчиков, — собирать данные, уточнять требования и объяснять результаты клиентам.

Слова в названии должности не гарантируют одинакового содержания работы. Более того, близкие названия могут обозначать разные роли. «Бизнес-аналитик», «продуктовый аналитик», «BI-аналитик» и «аналитик данных» иногда пересекаются, но работодатели могут вкладывать в них разные задачи и наборы компетенций. Поэтому полезно искать по нескольким формулировкам, но не складывать все результаты в одну неразличимую кучу.

В ролике видна удачная история одного человека. Это не обязательно обман: автор действительно может работать так, как рассказывает. Но перед нами выборочный пример, а не статистика всех специалистов. Вакансии тоже дают неполную картину: одни публикуются повторно, другие долго не обновляют, третьи описывают идеального кандидата, а не минимально необходимого. Количество объявлений само по себе не доказывает, что новичку легко найти работу.

Полезнее задавать не вопрос «Популярна ли эта профессия?», а несколько более точных:

- Какие задачи работодатели поручают человеку в этой роли?
- Какие требования повторяются чаще других?
- Есть ли вакансии для начинающих или вход предполагает смежный опыт?
- Как устроены оплата и занятость?
- В каких регионах нанимают и сколько вариантов действительно доступны мне?
- Какие навыки останутся полезными, если конкретное название роли изменится?

Ответы на эти вопросы не дадут безошибочного прогноза. Они помогут проверить карьерную гипотезу до того, как вы вложите в неё месяцы учёбы и значительную часть сбережений.

Как Илья исследовал роль

Для начала Илья собрал вакансии аналитика данных в нескольких типах компаний. Примеры ниже — собирательная иллюстрация того, какие различия стоит искать; это не описание конкретных действующих объявлений.

Тип работодателя

Что может составлять повседневную работу

Что может быть обязательным

Что влияет на вход

Банк или крупный цифровой сервис

Анализ пользовательского поведения, показателей продукта, результатов экспериментов SQL, работа с метриками; в некоторых ролях — статистические методы

Конкуренция за стартовые позиции, требования к опыту или сильным учебным проектам

Торговая сеть

Анализ продаж, спроса, запасов и эффективности акций

Работа с таблицами, SQL, понимание коммерческих показателей

Полезны знания розничной торговли; формат работы может зависеть от офиса и региона

Производственная компания

Поиск причин отклонений, анализ выпуска и качества

Работа с отчётностью и данными; понимание производственных процессов может оказаться важнее сложного кода

Возможны очный формат и привязка к конкретной площадке

Компания, выполняющая проекты для клиентов

Подготовка выборок и отчётов, уточнение требований, презентация выводов

SQL, умение объяснять результаты и вести коммуникацию

Значение имеют клиентские проекты, сроки и готовность переключаться между задачами

После сравнения Илья заметил: инструменты важны, но одних инструментов недостаточно. Работодатель покупает не знание названия языка программирования, а способность решить задачу — например, понять, почему снизилась конверсия или где возникают потери в процессе. В одном месте для этого нужен глубокий анализ экспериментов, в другом — знание товарных запасов и умение разговаривать с сотрудниками склада.

Чтобы отделить общую основу профессии от особенностей конкретной компании, удобно вести таблицу.

Категория

Что записывать в таблицу

Повторяющиеся задачи

Что встречается в нескольких объявлениях: отчёты, анализ показателей, поиск причин изменений

Обязательные навыки

Что работодатель явно связывает с выполнением ежедневной работы

Желательные навыки

Что усиливает кандидата, но не обязательно является условием для каждой роли

Условия входа

Нужен ли опыт, принимают ли выпускников, есть ли стажировки, какие проекты рассматривают

Формат и ограничения

Регион, офис или удалённая работа, график, тип договора, возможная привязка к часовому поясу

Неясные требования

Формулировки, которые стоит уточнить у специалиста или рекрутера

Если Python упоминается в двух объявлениях из двадцати, а SQL — в большинстве, это повод изучить SQL первым, но не окончательный вывод о всей профессии. Выборка невелика, вакансии могли относиться к разным специализациям, а отдельные работодатели могли иначе сформулировать требования. Важно смотреть не только на частоту слова, но и на то, для какой задачи его требуют.

Соберите выборку, а не коллекцию впечатлений

Исследование рынка можно провести без сложных инструментов. Важнее последовательность и аккуратность.

1. Определите границы поиска. Запишите, что для вас допустимо: регион или регионы, переезд, удалённая или офисная работа, полная или частичная занятость, возможность начать со стажировки. Доход тоже стоит обозначить как диапазон, с которым можно планировать бюджет, а не как мечту, взятую из рекламного ролика. Условия жизни — не помеха «настоящей карьере», а часть исходных данных.

2. Ищите на нескольких площадках и у самих работодателей. Используйте крупные сайты вакансий, карьерные страницы компаний, профессиональные сообщества и открытые отраслевые источники. Для российского рынка могут быть полезны, например, hh.ru, SuperJob, «Работа России» — но доступность сервисов, охват и актуальность объявлений меняются. Поэтому ценность имеет не конкретный список сайтов, а сравнение источников. Если одинаковая роль встречается на площадке и на сайте работодателя, проверьте, не дублируется ли объявление.

Дополняйте вакансии отраслевыми обзорами и доступной статистикой, в том числе материалами государственных ведомств и профессиональных объединений. Такие данные могут показать общее направление изменений в отрасли, но редко отвечают на вопрос, возьмут ли конкретно вас на позицию начинающего специалиста. Для этого нужны объявления с понятными условиями входа и разговоры с людьми, которые нанимают или выполняют эту работу.

3. Задайте период и размер выборки. Например, в течение двух-трёх недель соберите 25–40 подходящих объявлений. Это не научное исследование всего рынка: такая выборка не позволяет объявлять точный уровень спроса. Её задача скромнее — увидеть повторяющиеся требования и заметить явные барьеры. Сохраняйте дату, ссылку и тип работодателя: вакансии могут исчезать, закрываться или меняться.

4. Не смешивайте разные роли. Можно искать по названиям «аналитик данных», «BI-аналитик», «продуктовый аналитик», но затем отдельно отметить, какие задачи скрываются за

каждым названием. Если профессии сильно различаются, сравнивайте их как две гипотезы, а не как одну большую категорию.

5. Отметьте повторения и исключения. Повторяющееся требование — это повод проверить его важность. Редкий навык может быть ключевым для узкой специализации, но не обязательным для всех. Разделяйте формулировки «необходимо», «будет преимуществом», «желательно» и требования, которые невозможно оценить без разговора. Иногда список пожеланий в объявлении выглядит внушительно, но в действительности работодатель готов обучать части задач. Иногда, напротив, за общими словами скрывается серьёзный порог входа.

Спрос — не число объявлений

Количество вакансий показывает активность найма в определённый момент и в конкретных источниках. Оно не равно вероятности трудоустройства. Объявления могут дублироваться, долго висеть без обновления или относиться к поиску не одного, а нескольких работников. Некоторые работодатели публикуют позицию заранее, другие нанимают через рекомендации и профессиональные сообщества. Бывает и так, что вакансий достаточно, но почти все требуют опыта, которого у новичка пока нет.

Поэтому оценивайте спрос в нескольких слоях:

- **Есть ли вакансии по вашей специализации?** Ищите не только общее название роли, но и близкие формулировки, сверяя содержание задач.

- **Есть ли позиции для начинающих?** Считайте отдельно стажировки, младшие роли, вакансии с обучением и позиции, где необходим подтверждённый опыт.

- **Повторяются ли вакансии у разных работодателей?** Это устойчивее, чем одна заметная публикация, но всё равно не гарантия найма.

- **Какой опыт нужен на практике?** Сопоставьте требования к новичкам с вашими доказуемыми навыками и опытом из прежней сферы.

- **Насколько велик круг конкурентов?** Если площадка показывает число откликов, воспринимайте его осторожно: не все отклики подходят, а часть кандидатов может быть неактивна. Но повторяющиеся требования работодателей к кандидатам всё равно стоит изучить.

Полезный вопрос — не «Много ли вакансий?», а «Есть ли достаточно вакансий, условия которых подходят моему уровню и ограничениям?» Десять подходящих стартовых позиций могут быть для вас ценнее сотни объявлений, адресованных опытным специалистам.

Доход: сравнивайте одинаковое с одинаковым

Зарплаты в объявлениях часто несопоставимы. Одна сумма может быть указана до удержания налогов, другая — после; где-то речь идёт только об окладе, где-то — о совокупном доходе с премией и бонусами. Широкий диапазон может включать разные уровни опыта. Ежемесячную оплату нельзя напрямую сравнивать с оплатой за проект, неполную занятость — с полной, а доход штатного сотрудника — с суммой, которую человек получает по договору после самостоятельной оплаты обязательных расходов.

Заведите отдельные поля: валюта, период, до или после налогов, фиксированная часть, переменная часть, тип занятости, требуемый опыт. Если выяснить состав оплаты из объявления невозможно, так и отметьте: «неясно», а не додумывайте.

При наличии достаточного числа сопоставимых наблюдений полезнее посмотреть на медиану, чем на простое среднее. Медиана — значение, выше и ниже которого располагается примерно половина наблюдений. Она меньше зависит от нескольких необычно высоких предложений. Но даже медиана из небольшой выборки не становится гарантией будущего заработка: её нужно рассматривать вместе с регионом, специализацией и уровнем опыта.

Не забывайте о стартовой ступени. Высокие доходы опытных специалистов не отвечают на вопрос, сколько и за что готовы платить новичку. Иногда переход начинается с более скромных условий, стажировки или смежной должности, а затем даёт возможность расти. Иногда же стартовая оплата не покрывает обязательные расходы, и тогда нужна финансовая подушка,

постепенный переход или другой маршрут входа. Это не повод отказываться от профессии — это повод увидеть цену перехода до того, как вы на него решитесь.

Регион меняет картину

Сравнивая вакансии, отделяйте рынок в своём городе от рынка страны в целом. В одном регионе может быть больше предложений в промышленности, в другом — в финансах, торговле или цифровых сервисах. Даже удалённая вакансия не всегда доступна всем: работодатель может ограничить географию, часовой пояс, формат договора или необходимость иногда приезжать в офис.

Удалённый формат расширяет выбор работодателей, но одновременно расширяет круг кандидатов. Поэтому не оценивайте его как простую замену локальному рынку. Проверьте, какие навыки и доказательства результата работодатели требуют именно для удалённой работы: самостоятельность, письменная коммуникация, умение показывать ход решения. Если рассматриваете переезд, добавьте к оценке дохода расходы на жильё, транспорт и сам переезд, а не сравнивайте только суммы в объявлениях.

Поговорите с теми, кто уже внутри

Вакансия сообщает, что работодатель хочет увидеть. Специалист может рассказать, как выглядит обычная неделя и что осталось за рамками объявления. Ищите практиков в профессиональных сообществах, среди знакомых, выпускников курсов и авторов отраслевых материалов. Не просите незнакомого человека «устроить вас» или составить полную программу обучения. Задайте несколько точных вопросов:

1. На что уходит большая часть обычного рабочего дня?
2. Какие задачи новичок выполняет в первые месяцы?
3. Какие навыки действительно нужны каждый день, а какие указаны скорее «на всякий случай»?
4. Что чаще всего оказывается неожиданно трудным?
5. По каким признакам работодатель понимает, что кандидат готов к стартовой роли?
6. Какие соседние должности могут стать реалистичным входом?
7. Что в профессии сильнее всего изменилось за последние годы и какие изменения вы считаете вероятными, а какие — пока только обсуждают?

Сравните ответы нескольких людей из разных компаний. Один опыт — ценное наблюдение, но не универсальный закон. Если собеседники сходятся в том, что большая часть работы связана с регулярной отчётностью, а не с эффектными экспериментами, это важная поправка к картине из рекламного видео.

Таблица проверки профессии

Сведите наблюдения в короткий рабочий документ. Заполняйте его фактами, а неподтверждённые ожидания помечайте отдельно.

Что проверяем

Какие свидетельства собрать

Вопрос для себя

Спрос

Повторяющиеся вакансии, работодатели, вакансии для начинающих, сроки актуальности объявлений

Есть ли позиции, куда я могу претендовать в обозримом будущем?

Типичные задачи

Повторяющиеся обязанности из объявлений и ответы практиков

Хочу ли я выполнять именно эту работу изо дня в день?

Порог входа

Опыт, обязательные инструменты, тестовые задания, стажировки, портфолио
Что у меня уже есть, а что придётся подтвердить?

Стартовые условия

Сопоставимые данные об оплате, тип занятости, график, обучение
Реалистичен ли такой переход с учётом моего бюджета и жизни?

Региональные особенности

Город, отрасли, офисные и удалённые позиции, территориальные ограничения
Сколько вариантов доступны мне, а не рынку «вообще»?

Разговоры со специалистами

Несколько мнений из разных компаний и направлений
Совпадают ли реальные рабочие будни с моими ожиданиями?

Устойчивость гипотезы

Соседние роли, переносимые навыки, изменения в отрасли
Куда можно перейти дальше, если отдельные задачи или инструменты изменятся?

Заполненная таблица не должна превращаться в дипломный проект. Её задача — заменить туман несколькими проверяемыми ответами.

Выберите не судьбу, а следующую проверку

После исследования у Ильи осталось не одно большое обещание, а две карьерные гипотезы. Первая: продуктовая аналитика — если ему понравится разбираться в поведении пользователей и метриках цифрового сервиса. Вторая: аналитика операционных процессов — направление, где уже пригодится его опыт в логистике и поиске причин сбоев.

Он решил не объявлять одну из них «профессией мечты» заранее. Для каждой записал три критерия: какие рабочие задачи должны ему подойти, какие навыки чаще всего требуют на стартовом уровне и какие условия занятости для него приемлемы. А ещё — признаки, при которых гипотезу нужно пересмотреть: например, если подходящих вакансий в доступном формате почти нет или повседневные задачи оказываются совсем не такими, как он ожидал.

Это разумнее, чем влюбляться в название. Выбор профессии — не присяга и не прыжок с закрытыми глазами. Это последовательное сокращение неопределённости. Сначала вы смотрите на рынок, затем проверяете требования и собственные ограничения, после этого выбираете направление, которое заслуживает следующей проверки. Данные не принимают решение за вас, но помогают отличить привлекательную историю от подходящего маршрута.

Перспективность профессии видна не в громкости её названия, а в совпадении трёх вещей: работодатель регулярно ищет такие навыки, вы готовы выполнять реальные задачи, а условия входа и дальнейшего роста подходят вашей жизни. Теперь, когда у вас есть одна или две обоснованные гипотезы, их можно испытать небольшим практическим шагом — до увольнения и без ставки всем будущим на одну карту.

Проверка на практике: как попробовать новую сферу до увольнения

В среду вечером Илья открыл на ноутбуке черновик заявления об увольнении. Не потому, что уже решил уйти, — скорее потому, что хотел проверить, насколько серьёзно настроен. На соседней вкладке был курс по UX-исследованиям: в рекламном описании обещали «понять пользователей и создавать продукты, которые меняют жизнь». Илье нравилась мысль разговаривать с людьми, находить скрытые проблемы и влиять на решения. Но он не знал, нравится ли ему сама работа исследователя — или только её красивое описание.

Ему было тридцать семь, он руководил операционными процессами в логистической компании, выплачивал ипотеку и не мог позволить себе проверять новую профессию методом «сначала уволюсь, потом разберусь». В итоге заявление он не отправил. Вместо этого выделил три вечера и придумал небольшую пробу: разобраться, насколько легко взрослому человеку найти и забронировать мероприятие на сайте районной библиотеки.

Через неделю Илья не получил новую профессию. Зато узнал о ней больше, чем за месяц просмотра вдохновляющих интервью.

Профессию лучше пробовать по задачам

Мы часто влюбляемся не в профессию, а в её открытку. На ней — дизайнер с блокнотом, аналитик перед красивым графиком, психолог, внимательно слушающий клиента, исследователь, задающий точные вопросы. За рамкой остаются обычные рабочие дни: согласования, повторяющиеся операции, неточные исходные данные, переносы встреч, правки, отчёты и необходимость объяснить вывод человеку, который не обязан с ним соглашаться.

Здесь нет обмана: просто образ профессии показывает заметные и привлекательные части, а не весь рабочий цикл. Поэтому полезная проба должна отвечать не на вопрос «нравится ли мне идея стать UX-исследователем?», а на более точный: «как я чувствую себя, когда готовлю исследование, наблюдаю за человеком, разбираю заметки и превращаю наблюдения в рекомендации?»

Это важное различие. Короткий эксперимент не докажет, что вы непременно преуспеете в профессии. Он может показать другое: какие задачи вас оживляют, какие утомляют, чему нужно учиться и помещается ли такая работа в вашу нынешнюю жизнь. Это не экзамен на талант и не приговор. Это разведка местности до того, как вы перенесёте туда весь лагерь.

В профориентации полезно опираться на реалистичное знакомство с работой: чем ближе пробная задача к настоящим обязанностям, тем больше она говорит о вашем соответствии профессии. Но одна проба — всё ещё один эпизод. На результат влияют усталость, сложность задания, нехватка навыка и даже то, насколько удачно вы выбрали вечер для эксперимента.

Эксперимент Илья: три вечера без героизма

Сначала Илья сформулировал гипотезу: «Если мне подходит UX-исследование, мне будет интересно не только разговаривать с пользователями, но и разбирать наблюдения, искать повторяющиеся затруднения и формулировать выводы».

Затем он выбрал задачу, которую можно было выполнить без доступа к чужим внутренним данным и без пользы коммерческой компании за его счёт. На сайте библиотеки он попробовал найти мероприятие для взрослого на выходные и выяснить, как записаться. После этого попросил трёх знакомых выполнить ту же задачу на своих устройствах. Он заранее объяснил, что это учебная проба, а не полноценное исследование, и не записывал имена или личные сведения. С разрешения участников он делал заметки о том, где те останавливались, что пытались нажать и какие инструкции понимали иначе, чем предполагалось.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.